

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A INFLUÊNCIA DA PRÁTICA DE DESPORTO NO BEM-  
ESTAR AFETIVO E NA SATISFAÇÃO COM A VIDA**

**Isabel Maria Jesus Parreira**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações**

**2016**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A INFLUÊNCIA DA PRÁTICA DE DESPORTO NO BEM-  
ESTAR AFETIVO E NA SATISFAÇÃO COM A VIDA**

**Isabel Maria Jesus Parreira**

**Dissertação Orientada pelo Professor Doutor Manuel Rafael**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações**

**2016**

## **Agradecimentos**

Ao Professor Doutor Manuel Rafael por todos os ensinamentos transmitidos, não apenas nesta etapa final, mas ao longo de toda a formação em Psicologia.

Aos meus pais Maria do Rosário e Joaquim Parreira pelo apoio incondicional e incentivo constante, pois sei o prazer que têm em ver a filha mais velha a terminar uma formação superior.

Aos meus filhos Beatriz e Rafael, pelas horas que abdicaram da minha presença em detrimento da minha dedicação ao estudo, foram 6 anos a partilhar secretárias de estudo e horas de trabalho em grupo, mas as palavras de apoio que sempre tiveram foram o meu combustível para terminar esta etapa da minha vida.

Ao meu companheiro de vida, Luís, por me apoiar em todos os momentos e por acreditar na minha capacidade de conquista.

Às minhas irmãs Ana Marisa e Idália, por serem um apoio incondicional nas minhas escolhas de vida.

Aos meus avós, Manuel Pratas e Leonor, que foram e serão sempre as minhas maiores referências de vida, exemplos de persistência e vitória e de amor incondicional, pilares da família. Apesar de já não poderem assistir ao último ato deste meu percurso estão no meu coração.

Aos meus amigos, pela partilha de receios e alegrias, de conversas e conselhos durante uma das etapas mais desafiantes do meu percurso de vida: Patrícia Santos, Paula Gomes, Isabel Almeida e Fátima Costa.

E por último, à Faculdade de Psicologia e ao corpo docente por me proporcionar uma formação de qualidade que é uma referência no mercado de trabalho.

## Índice Geral

Resumo	iv
Abstract	v
1. Introdução	1
1.1. Bem-estar	3
1.2. Bem-estar Subjetivo e Bem-estar Psicológico	5
1.2.1. Modelo Vitaminas do Warr	7
1.3. Satisfação com a Vida	10
1.4. A prática de desporto	12
1.5. Implicações para Psicologia dos Recursos Humanos	14
1.6. Objetivos e Questões de Investigação	15
2. Método	16
2.1. Participantes	16
2.2. Procedimento	17
2.3. Instrumentos	17
2.3.1. Inventário do Bem-estar Afetivo do Trabalho	17
2.3.2. Escala de Satisfação com a Vida	18
2.3.3. Variáveis demográficas de Controlo	18
3. Resultados	18
3.1. Resultados de Natureza Psicométrica	18
3.2. Resultados relativos aos Objetivos de Investigação	20
3.2.1. Análise correlacional	20
3.2.2. Comparação entre Grupos	21
4. Discussão	22
5. Referências bibliográficas	26

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1</b> – Análise Fatorial relativa à Escala de Bem-estar Afetivo no Trabalho – fatores dos componentes	19
<b>Tabela 2</b> – Médias, Desvios-padrão e Coeficientes de Precisão relativas ao Bem-estar Afetivo, suas dimensões e Satisfação com a Vida.	20
<b>Tabela 3</b> – Correlações de Sperman entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida.	20
<b>Tabela 4</b> – Comparação de praticantes e não praticantes de desporto no Bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida.	21
<b>Tabela 5</b> – Comparação dos praticantes de desporto em função do tempo de prática no bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida.	22

## **Resumo**

Este trabalho consiste num estudo exploratório das relações entre a prática de desporto e o Bem-estar Afetivo (segundo o modelo de vitaminas de Warr, 1990), e a Satisfação com a Vida como parte integrante do Bem-estar Subjetivo (Diener & Lucas, 2000). A principal questão de investigação é constatar que os trabalhadores que praticam desporto têm níveis mais elevados de Bem-estar Afetivo e Satisfação com a Vida do que os não praticantes. Também se pretende analisar as diferenças no efeito da prática de desporto em função do tempo de prática.

A amostra é constituída por 261 Adultos trabalhadores, com idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos. Desta amostra foram constituídos dois subgrupos com 172 praticantes de desporto e 89 não praticantes de ambos os sexos.

Para a recolha dos dados foram utilizados um questionário sócio-demográfico, elaborado para o efeito, o Inventário de Bem-estar Afetivo no Trabalho (Warr 1990) e a Escala de Satisfação com a vida (Simões, 1992).

Os resultados da relação entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a vida demonstraram não haver neste estudo uma correlação entre as duas variáveis, contrariando a literatura sobre esta temática (Ryan & Deci, 2001; Diener & Seligman, 2002; Pavot & Diener, 2013). Não se constataram diferenças significativas entre os valores médios de Bem-estar Afetivo, do grupo de praticantes e não praticantes, no entanto verificou-se uma diferença significativa entre os grupos, para a variável Satisfação com a Vida. Na comparação de grupos em função do tempo de prática, os valores não se revelaram significativos.

Conclui-se que não se verificaram diferenças estatisticamente significativas dos valores médios entre os grupos de praticantes de desporto e não praticantes, que permita afirmar que esta variável tem uma relação forte com o Bem-estar Afetivo e com a Satisfação com a Vida.

São apresentadas limitações do estudo tais como a metodologia da seleção dos participantes e propostas alternativas para futuros projetos de investigação e intervenções, no âmbito da prática de desportos e da abertura das organizações a novas práticas de Recursos Humanos.

**Palavras chave:** Prática de desporto, Bem-estar afetivo, Satisfação com a Vida

## **Abstract**

This work is an exploratory analysis of relations between the Sport activities and Affective Well-Being (developed by Warr, 1990, in his vitamins Model), and the Satisfaction with Life, a component of the Subjective Well-being (Diener & Lucas, 2000). The main purpose of this research is to understand if workers who practice Sport has Higher levels of emotional Well-being and Satisfaction with Life than non-practitioners. It was also examined the difference in practicing group based on the practice time

The sample consisted in 261 Work adults, between 18 and 65 years. This sample formed two groups, practitioners 172 and other non-practicing 89. For the data collection were applied a Socio-Demographic questionnaire prepared for this study, the job-related Affective Well-being Scale (Warr 1990) and the Satisfaction with life Scale (Simões, 1992).

The results between the emotional well-being and satisfaction with life showed no correlation between the two variables, contrary to the literature on this subject (Ryan & Deci, 2001; Diener and Seligman, 2002; Pavot & Diener, 2013). There are no significant differences between the values of emotional well-being between the group of practitioners and non-practitioners. Variable Satisfaction with Life, which could confirm that this variable has a strong relationship with the Affective Well-being. In comparison function of practice time in groups, the values have not proved significant.

It was concluded that there were no statistically significant differences in mean values between the groups of sports practitioners and non-practitioners, inferring that this variable has a strong relationship with the Affective Well-being and the Satisfaction with Life. There are some limitations of the study such as the methodology of selection of participants and presented alternative proposals for future research projects and interventions in the context of the practice of sports and the opening organizations to new Human Resources practices.

**Key-words:** Sport Activities, Affective Well-Being, Satisfaction With Life

## 1. Introdução

As sociedades “modernas” vivem atualmente momentos de graves crises económicas, sociais e culturais, transversais a todo o mundo ocidental e oriental, a necessidade de bem-estar e de obtenção de uma maior qualidade de vida é algo que se apresenta cada vez mais fundamental e imprescindível.

A qualidade de vida é influenciada pela exposição a determinados acontecimentos marcantes na vida de cada pessoa, sendo a profissão um dos fatores condicionantes dessa mesma qualidade (Kenneth, Matrecia & Ranida, 2005). De acordo com Tamayo, Lima e Silva (2004), o trabalho tem uma relevância elevada na vida das pessoas, assim como na sua adaptação ao mundo, sendo por isso uma peça fundamental na vida, principalmente pelo número elevado de horas despendidas no ambiente de trabalho, pelo que se torna muito importante promover o bem-estar nesse contexto.

O trabalho constitui uma condição sine qua non para a saúde mental de homens e mulheres de todos os continentes (Caetano, 2004) é de uma importância vital, e responde pelo agravamento da saúde mental dos empregados e também, em grande parte, pelos desempregados. O trabalho é um agente de transformação da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano (Malvezzi, 2004). Através do trabalho, o ser humano pode ver a sua vida como um projeto e assim reconhecer a sua condição terminal, produzir e materializar os recursos materiais, culturais e institucionais que constituem o seu ambiente e desenvolvem o seu padrão de qualidade de vida. “... hoje o trabalho, produz novos problemas, como, a falta de autonomia que não permite uma forma digna de emprego, e as patologias promovidas pelo forte envolvimento com a lógica binária do contexto criado pelo computador” (Mavezzi, 2004, p.15). Se por um lado a tecnologia permite aliviar o homem nos trabalhos mais pesados e perigosos, por outro o progresso tecnológico tem levado a grandes transformações que na maioria das vezes não permitem otimizar condições de bem-estar no trabalho. Uma parcela significativa da população mundial trabalha sob condições que comprometem o bem-estar e a qualidade de vida dos indivíduos.

A qualidade de vida de um indivíduo “é o grau de coincidência entre o real e as suas expectativas, onde se realça mais a experiência vivida do que as condições reais da vida ou a opinião de outrem, refletindo a satisfação de objetivos e os próprios sonhos de cada indivíduo.” (Matos, Sardinha e Loureiro, 1999). Na década de 60 nos E.U.A surgiu o National Center of Productivity and Quality of Working Life dando origem aos primeiros



estudos sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) com relevância para a preocupação com as formas de influenciar a qualidade das experiências dos trabalhadores.

A investigação sobre a QVT tem por base a satisfação e o bem-estar do indivíduo, sendo que os primeiros autores a se referirem a esta temática foram Elton Mayo, que relacionava as relações sociais do trabalhador e a produtividade, Maslow e Herzberg com a hierarquia das motivações associadas ao trabalho, Kurt Lewin demonstrando que a convivência e a participação tendem a aumentar a produtividade e Eric Trist ao estudar a trilogia indivíduo-trabalho-organização. O ambiente de trabalho apresenta assim influência no bem-estar e consequente satisfação com a vida, dependendo esse bem-estar da quantidade e qualidade de experiências positivas proporcionadas por um bom contexto de trabalho (Warr, 1987, 2007)

Kets de Vries (2001) movidos pelo objetivo de criar e desenvolver organizações autenticizóticas, recomendaram medidas de gestão que permitiam adaptar o contexto de trabalho. Este termo é um neologismo que resulta da conjugação de outros dois termos gregos: *authentikos* e *zotikos*. O primeiro significa que a organização é autêntica, merecedora de confiança. O segundo significa que ela é essencial para as pessoas, dando significado ao trabalho e às suas vidas. As organizações autenticizóticas proporcionam às pessoas a oportunidade de adquirirem sete sentidos para a sua existência humana e profissional: propósito, autodeterminação, impacto, pertença a uma comunidade, competência, prazer e alegria e significado pessoal e profissional. Para este autor, estas organizações facultam diversos tipos de benefícios, designadamente: conciliação trabalho-família, participação nos lucros, licenças sabáticas, seguros de saúde, apoio médico, áreas desportivas, serviços de cuidado das crianças, fundos de pensões, apoio jurídico. Horários de trabalho flexível, empregos a tempo parcial, semanas de trabalho mais pequenas e a partilha de postos de trabalho. E muitas adotam políticas de não despedimento.

A existência de empresas com qualidades autenticizóticas está relacionada com a saúde organizacional e a saúde dos indivíduos, sendo que os gestores e líderes podem definitivamente contribuir para fomentar este tipo de clima, dando oportunidade aos seus colaboradores de serem membros ativos e responsáveis pela sua vida pessoal e pelo destino bem-sucedido das organizações (Macedo, 2008).

Tendo em consideração umas das áreas que as organizações autenticizóticas devem devolver, a área desportiva, o objetivo deste estudo é verificar que a adoção de práticas de desporto por indivíduos com uma vida profissionalmente ativa, tem benefícios na promoção do seu bem-estar, aumentando a sua noção de satisfação com a vida, sendo um

benefício complementar para a organização, a adotar pelos recursos humanos nas suas políticas motivacionais.

O texto começa por definir os conceitos de bem-estar subjetivo e psicológico considerando por exemplo a definição de Ryan e Deci (2001), para quem o bem-estar é um estado de satisfação do indivíduo com ele próprio e com o seu meio, direcionando, este bem-estar, para o contexto de trabalho pelo modelo de vitaminas de Warr. É em seguida definido o conceito de satisfação com a vida, demonstrando a cada vez maior vontade que os indivíduos têm em controlar a sua saúde, com a exploração de processos e práticas saudáveis que permitem construir uma vida melhor e com significado, tanto a nível pessoal como profissional. Depois é descrita a relação do bem-estar e da satisfação com a vida com os benefícios da prática do desporto perfeitamente enquadrados nas novas práticas dos recursos humanos (Kets de Vries 2001). É também apresentada a metodologia usada na pesquisa empírica realizada com uma amostra de 261 trabalhadores portugueses de diversas áreas, após a apresentação dos resultados, há uma análise e a discussão. Por fim são apontadas as principais conclusões do estudo, a sua imediata aplicação, e as respetivas limitações.

### **1.1. Bem-estar**

O conceito de Bem-estar esteve inicialmente associado aos estudos da economia e tinha um significado de Bem-estar material, identificado com o rendimento auferido pelos indivíduos, no entanto houve a necessidade de distinguir a avaliação feita pelos indivíduos entre a contribuição dos bens e serviços que o dinheiro pode comprar para o seu Bem-estar e outros aspetos não menos importantes que determinam o Bem-estar ou a nossa qualidade de vida, como por exemplo a nossa saúde, as relações com os outros, a satisfação com o trabalho ou a liberdade política, originando uma distinção terminológica e operacional do Bem-estar material e Bem-estar global tal como o conhecemos hoje (Van Praag & Frijts, 1999).

É o trabalho que dá origem à sociabilidade humana, através dele o homem satisfaz as suas necessidades e cria novas necessidades. Neste processo o homem cria-se, transformando-se num ser social. Mais ainda, as categorias fundamentais do ser social e das suas ligações são dadas no trabalho. Trata-se do início genético da sociedade e do próprio desenvolvimento da história (Lukás, 1978).

Se considerarmos todas as reestruturações produtivas ao longo dos últimos anos, verificamos que os avanços tecnológicos e os níveis de produção e gestão, transformaram as exigências que eram sobretudo físicas numa dimensão psíquica dos trabalhadores alterando as suas necessidades.

O trabalho é mediador da satisfação das necessidades humanas (Iamamoto, 1999,). As pessoas passam a maior parte das suas vidas no ambiente de trabalho, estabelecendo relações, criando laços, produzindo resultados, desenvolvendo-se profissional e pessoalmente. Neste enquadramento o trabalho tem cada vez mais importância na vida dos indivíduos, investindo-se mais tempo, esforço e conhecimento em prol dos objetivos que as organizações se propõem atingir algumas a qualquer custo. Cabe sobretudo às empresas promover práticas que melhorem a satisfação, o Bem-estar e consequentemente a produtividade e o comprometimento organizacional (Marques, 2008). Assim, é de extrema importância estudar o Bem-estar e a Satisfação com a Vida dos colaboradores nas organizações e perceber quais as consequências da adoção de práticas que ajudem a aumentar e a manter esses sentimentos.

Poderá haver duas formas de abordar a definição de Bem-estar, segundo Ryan e Deci (2001): a abordagem hedónica, que se foca na felicidade subjetiva e define o Bem-estar em termos da procura do prazer e evitação da dor; e a abordagem eudaimónica focada na procura de significado e auto-realização, e não apenas na felicidade, definindo o Bem-estar como a compreensão e sentimento de preenchimento a um nível mais profundo. Este é um fenómeno multidimensional uma vez que inclui no conceito de Bem-estar aspetos de ambas as abordagens referidas anteriormente, em que tanto felicidade como o sentimento de dar significado à vida podem estar ligados (King & Napa, 1998). A presença de estados emocionais positivos e avaliações positivas do trabalhador e das suas relações interpessoais aliados ao local de trabalho, acentua a qualidade de vida e o desempenho (Harter, Schmidt & Keyes, 2003).

O conceito de Bem-estar no trabalho ainda não se encontra clarificado na literatura, no entanto pode ser entendido, na perspetiva de alguns autores (Sequeira e Padovam, 2008) englobando três dimensões: envolvimento com o trabalho; comprometimento organizacional afetivo e envolvimento com o trabalho. Na dimensão de envolvimento com o trabalho pode ocorrer o estado de fluxo (flow), conceito estudado e criado por Csikszentmihalyi (2004) e Seligman (2009), para quem a felicidade no trabalho, era possível pelo exercício do flow. Este conceito de flow consiste no trabalho harmonioso entre corpo e mente, levando as pessoas a uma perda de consciência ao realizar uma tarefa,

podendo na perspetiva destes autores ser um indício de Bem-estar para o trabalhador, uma vez que se concentra nas tarefas de forma imediata.

As diversas perspetivas associadas ao Bem-estar podem sem dúvida ser aplicadas aos negócios e às organizações, sendo que os gestores devam estar envolvidos e empenhados em criar condições para o Bem-estar dos seus trabalhadores, devem-se focar essencialmente na satisfação das suas necessidades básicas no local de trabalho, criando o sentimento de satisfação a nível individual, considerando a promoção da saúde no local de trabalho como “uma iniciativa direta das organizações em promover a saúde e o Bem-estar dos seus colaboradores” (Harter et al., 2003), Goetzel e Ozminkowski (2008), aumentando assim as oportunidades de sucesso.

Não podemos deixar de mencionar por isso a existência de estudos que se referem às medidas de promoção da saúde e Bem-estar dos trabalhadores como uma estratégia essencial para a valorização de uma organização, uma vez que estas são consideradas um «investimento» que se traduz em benefícios diretos e não um custo (Zwetsloot & Pot, 2004, cit. por Bakker & Schaufeli, 2008).

As relações entre o Bem-estar e a satisfação dos colaboradores, remete para a análise de variáveis que lhes estão subjacentes, pelo que serão abordados também conceitos como o Bem-estar Subjetivo, Bem-estar Psicológico, Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida.

### **1.2 Bem-Estar Subjetivo, Bem-estar Psicológico e Bem-estar Afetivo**

A primeira revisão sobre o Bem-estar Subjetivo (BES) foi realizada por Wilson em 1967, num estudo intitulado "Correlatos de Felicidade Declarada", e concluiu que entre pessoas felizes incluíam-se as que eram "*[...] jovens, com boa educação, bons salários, extrovertidas, otimistas, despreocupadas, religiosas, casadas, autoestima elevada, boa moral no trabalho, aspirações modestas, de ambos os géneros e que tinham níveis de inteligência diversificados*". Os investigadores atualmente estão orientados para a compreensão do processo que sustenta a felicidade (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999), e não na descrição dos atributos de pessoas felizes, nem tão pouco na identificação das correlações entre características demográficas e níveis de BES.

Para que seja verificado um nível de BES adequado, é importante que o indivíduo reconheça uma elevada satisfação com a sua vida, o que pode advir de muita vivência de experiências emocionais positivas e baixa vivência de experiências emocionais negativas. Segundo Diener e cols. (1997), na construção deste conceito não se procura estudar estados

psicológicos negativos ou patológicos, tais como depressão, ansiedade e stresse, mas sim diferenciar os níveis de Bem-estar que as pessoas conseguem atingir nas suas vidas.

O Bem-estar é definido como o funcionamento global positivo do indivíduo (Ryff, 1989), incluindo fatores como a vitalidade, o funcionamento cognitivo e social ou a própria percepção de saúde física e psicológica. Este autor considerou que o funcionamento positivo do indivíduo é um conceito que advém das áreas afetas à psicologia clínica e da saúde mental, que conduz à definição de um dos tipos de Bem-estar, o Bem-estar Psicológico (BEP). Considera, todavia, que existe também o Bem-estar Subjetivo (BES), que agrupa a felicidade, a satisfação e as experiências subjetivas, marcadamente associadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e à satisfação com o estilo de vida que cada pessoa adota.

Segundo Keyes, Shmotkin e Ryff (2002) e Blanco e Díaz (2005), o BES pode ser assim perspectivado à luz da conceção hedónica do Bem-estar, que se baseia na felicidade ou prazer, no fundo é a forma como o indivíduo se sente bem, físico e psicologicamente (Lent (2004)). Por outro lado, o BEP segundo uma perspectiva eudemónica do Bem-estar, não se baseia unicamente na felicidade pessoal, abrangendo a necessidade de maximizar as capacidades humanas e está sobretudo associado ao que a pessoa faz, pensa e sente. Esta perspetiva é mais alargada por comparação com a hedónica, na medida em que está relacionada com o desafio e empenho, além de englobar um conjunto diverso de experiências e mecanismos pelos quais é atingido o desenvolvimento, psicológico e significado de vida individual (Blanco & Díaz, 2005; Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Lent, 2004).

Os trabalhos de Ryff e Keyes (1995) são dois marcos no estudo desta temática, e num propósito de integração destes dois conceitos, elaboraram a proposta de um modelo de seis componentes de BEP onde incluíam as definições de: autoaceitação, relacionamento positivo com outras pessoas, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal, conseguindo por em prática um estudo confirmatório de que os dois conceitos tem correlação entre si mas devem ser considerados distintos e devem ser mantidas as suas identidades conforme tem sido evidenciado na literatura.

Ryan e Deci (2001) concordam com a proposta de Riff (1995), mas acreditam que os seis elementos utilizados para definir o BEP sejam antecedentes do Bem-estar. Estes autores consideram, autonomia e relacionamentos positivos, duas necessidades psicológicas básicas que, quando satisfeitas, levam ao Bem-estar. Propõem ainda que o Bem-estar seja considerado não apenas como prevalência de afeto positivo e satisfação com a vida, mas também como vitalidade e saúde mental.

Ryan e Deci (2001) consideram que para haver um funcionamento individual saudável deverá integrar o BES e o BEP, os quais induzem a um estado de maior desenvolvimento potencial do indivíduo à luz da psicologia positiva, e perspetivam que, o BES pode ser dividido em duas dimensões principais: uma afetiva, que corresponde aos fatores emocionais (composta por dois componentes: afeto positivo e afeto negativo) e uma dimensão cognitiva, que se refere à Satisfação com a Vida, permitindo ao indivíduo avaliar de uma forma global a sua vida no geral, tendo sido referida como a componente mais estável ao longo do tempo (Diener & Lucas, 1999).

Assim enquanto o BES tradicionalmente se sustenta em avaliações de satisfações com a vida e num balanço entre afetos positivos e negativos que revelam felicidade, as conceções teóricas de BEP são fortemente construídas sobre formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano e evidenciadas em competências para enfrentar os desafios da vida.

O Bem-estar Afetivo é, assim, considerado a componente afetiva do BEP que envolve os aspetos relacionados com as emoções e o humor (Andrews & Withey, 1976; Warr, 1987). Diener e Larsen (1993) descrevem a afetividade como a experimentação e vivência de sentimentos e emoções positivas (alegria, excitação, interesse e estado de alerta) e a relativa ausência das emoções negativas (raiva, medo, tristeza e culpa), estando implícito um conteúdo relacional, pois as pessoas vivenciam afetos em relação aos outros, em relação a elas mesmas, e em relação aos contextos, como por exemplo, o ambiente de trabalho.

O conceito de Bem-estar afetivo surgiu para colmatar falhas relacionadas com o facto de algumas medidas usadas em contexto organizacional confundirem Bem-estar com os processos cognitivos que influenciam o mesmo, e do Bem-estar Psicológico associado ao trabalho ser muitas vezes operacionalizado como satisfação no trabalho (Daniels, 2000). Por isso tem sido identificado como a componente mais importante da felicidade, muitas vezes relacionado com a satisfação e autoestima, que pode ser representado por uma orientação afetiva positiva que advém das facetas intrínsecas ou extrínsecas do trabalho.

Assim, a estrutura do afeto poder ser considerada em pelo menos duas dimensões, tornando-se num conceito multidimensional (Daniels, Brough, Guppy, Peters & Weatherstone, 1997). Razão pela qual conhecer os afetos relacionados com o ambiente de trabalho de cada indivíduo torna-se uma condição essencial para a compreensão do Bem-estar geral bem como da sua satisfação com o trabalho.

### **1.2.1 Modelo das Vitaminas de Warr**

Karasek e Theorell (1990), demonstraram que a menor satisfação do trabalhador resulta do aumento das exigências no trabalho. Warr (1990) em reação a este trabalho propõe o modelo tri-axial do Bem-estar Afetivo no ambiente de trabalho. Este modelo postula que a saúde mental é afetada por um conjunto de características próprias do trabalho e do contexto de trabalho laboral, apresentando um efeito linear semelhante ao das vitaminas na saúde dos indivíduos. As características específicas de determinado trabalho relacionam-se de forma diversa com a saúde mental de acordo com o tipo de vitamina que representam (De Jonge & Schaufelli, 1998). O modelo de Warr estabelece uma analogia com os efeitos das vitaminas no organismo distinguindo entre os problemas resultantes da falta de vitaminas e os relacionados com o excesso de vitaminas. De uma forma geral, a toma de vitaminas é benéfica para o organismo contribuindo para o aumento dos índices de saúde e funcionamento físico, mas é importante considerar que a partir do momento em que há excesso de vitaminas, os efeitos já não se verificam (Warr, 1987, 2007, 2009; De Jonge & Schaufelli, 1998). A toma contínua de vitaminas pode produzir dois efeitos distintos no indivíduo (Warr, 1987, 2007, 2009; De Jonge & Schaufelli, 1998) por um lado, o efeito constante é referente a um não aumento da saúde e à inexistência de efeitos relevantes nos índices de saúde física, podendo ser denominado de CE (Constant Effect) –, o qual está relacionado com as vitaminas C e E. Por outro lado, a overdose de vitaminas devido a numa forte concentração de vitaminas A e D no organismo conduz à desregulação no funcionamento e diminuição da saúde, num efeito denominado de AD – Additional Decrement (Warr, 1987, 2007).

Isto permite fazer uma analogia com determinadas características do trabalho, incluindo as exigências e o controlo, mostram efeitos benéficos até um certo ponto, começando a haver um decréscimo desses efeitos positivos ao longo do tempo (Jeurissen & Nyklíček, 2001).

As características associadas às vitaminas relativas ao efeito constante CE são assim apenas três (Salário, Segurança e Significância das Tarefas), sendo as restantes seis características relativas a AD a Autonomia, as Exigências do Trabalho, o Suporte Social, a Utilização de Conhecimentos e Competências, a Variedade e o Feedback obtido das tarefas (Warr, 1987). Posteriormente, Warr (2007) acrescentou mais três características ao seu modelo relacionadas com os efeitos constantes, considerando o Salário, a Segurança, a Significância das Tarefas, a Supervisão/Suporte, a Possibilidade de Progressão na Carreira e a Igualdade.

Segundo Warr (1987, 2007), o BEP desempenha um papel central no grau de saúde mental do indivíduo, tendo identificado cinco dimensões relevantes para a saúde mental: O Bem-Estar Afetivo é a dimensão mais significativa e baseia-se na sensação de bem-estar do indivíduo, apresentando uma forte relação com a autoestima (Warr, 1987, 2007); a Competência define o conjunto de recursos psicológicos utilizados para resolução de problemas; a Autonomia define as competências dos indivíduos para resistir às influências ambientais e construir a sua própria opinião e ação; a Aspiração relaciona-se com a manutenção do interesse de integração no ambiente, crescimento e desenvolvimento; o Funcionamento Integrado representa o funcionamento do indivíduo no seu todo.

Fountoulakis e Kaprins (2003) e também já anteriormente Asakura e Fujigaki (1993), afirmaram que as exigências do trabalho conduzem a uma maior tensão no ambiente de trabalho e apresentam graves repercussões na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Um ambiente sem tensão assegura uma melhor saúde e melhora as condições psicológicas que permitem aos colaboradores desempenharem as suas tarefas e atividades sem qualquer tipo de limitações. Em última análise, um trabalho ausente de stress e constrangimentos conduz a uma vida de trabalho mais confortável e agradável (cit. por Rethinam & Ismail, 2008).

Para o autor, tanto a felicidade como a infelicidade são aspetos condutores estruturantes de toda a vida profissional e organizacional, ocupando um papel central na definição e concretização de objetivos. A felicidade é, então, explicada em função de duas dimensões independentes: o Prazer e a Excitação. Warr (1990) refere-se a estas duas dimensões da felicidade em três eixos que se apresentam dispostos numa elipse, onde na linha horizontal se encontra o eixo associado ao Prazer/Desprazer, que varia entre um extremo negativo - referente a uma sensação de mal-estar - e um extremo positivo -a sensação de bem-estar. Os eixos dispostos em diagonal referem-se a aspetos comuns às dimensões de excitação e prazer, sendo que o segundo eixo vai de um extremo negativo de Ansiedade ao extremo positivo de Conforto, enquanto o terceiro eixo varia entre uma sensação negativa de Depressão a um estado positivo de Entusiasmo. Desta forma, um elevado nível de Prazer pode ser acompanhado por um elevado nível de Excitação (como a pessoa ficar surpreendida, enérgica ou feliz referente ao extremo do Entusiasmo) ou por um baixo nível de Excitação (como ficar confortável, calma ou satisfeita referente ao extremo do Conforto). De forma idêntica, um elevado nível de Excitação pode ser acompanhado por um baixo nível de Prazer (como tenso, ansioso ou insatisfeito que corresponde ao extremo da Ansiedade) ou um baixo nível de Excitação pode ser acompanhado por um baixo nível de Prazer (como deprimido, triste ou fatigado que corresponde ao extremo da Depressão).



Deste modo, pode-se descrever qualquer forma de bem-estar afetivo em termos da sua localização em relação a essas dimensões separadas e a sua distância ao centro da figura que representa o modelo conceitual. Em termos práticos e relacionando com o contexto organizacional, pode dizer-se que o primeiro eixo do Prazer/Desprazer é operacionalizado através de medidas como a satisfação no emprego, adaptação ao mesmo e empenhamento organizacional; o segundo eixo da Ansiedade/Conforto pode ser visto através da ansiedade relacionada com o trabalho que o indivíduo desenvolve, a tensão proveniente do mesmo e o esforço; e o terceiro eixo de Depressão/Entusiasmo pelo burnout profissional, depressão no trabalho, exaustão emocional e fadiga (Warr, 1987).

Para Warr (2009) o Bem-Estar no Trabalho desenvolve-se mais em condições e atividades relacionadas com o emprego enquanto que, por outro lado, a felicidade em geral é influenciada por um conjunto de fatores diversos relacionados com a saúde, a família e a comunidade.

### **1.3 Satisfação com a Vida**

As tentativas para integrar satisfação com a vida ao conceito de BES são relativamente antigas. A primeira vez que se aproximou este conceito ao de Bem-estar foi numa pesquisa realizada nos Estados Unidos em 1957, publicada em 1960 (Gurin & cols., 1960), um survey populacional onde se aferiu níveis de satisfação com a vida, felicidade e moral. Nesse estudo, a satisfação com a vida era ainda considerada um componente de qualidade de vida, assim como também eram os conceitos de felicidade e moral (Keyes et al., 2002).

A Satisfação com a Vida é um dos três componentes primários distintos que se relacionam entre si e constituem o Bem-estar Subjetivo, sendo os outros dois o afeto positivo e o afeto negativo (Galinha & Ribeiro, 2005; Diener, 1984). Este apresenta-se assim como a dimensão cognitiva integrante do construto psicológico do BES (Ben-Zur, 2003; Diener, 2000) e é definido por Pavot e Diener (1993) como um processo de julgamento “em que os indivíduos avaliam a sua qualidade de vida, tendo por base os seus próprios critérios”. Os mesmos autores defendem que este conceito é contextual e não é permanente nem estável no indivíduo. Este conceito refere-se ao julgamento global e subjetivo que os indivíduos fazem sobre a qualidade de vida através dos critérios que eles próprios definem e consideram importantes (Magarreiro, 2008; Veenhoven, 1996), que podem ser afetados por fatores situacionais, humor e padrões de comparação (Diener, 1984). Ora, este constructo varia, de indivíduo para indivíduo, considerando a influência dos seus aspetos particulares, como por exemplo a idade, género, educação, religião,

estado de saúde, valores, condição socioeconômica e personalidade (Diener, 2000). No fundo este conceito baseia-se num juízo cognitivo consciente, em que os indivíduos comparam as suas circunstâncias de vida a um padrão autoimposto, em que estes se identificam com uma alta satisfação com a vida se as suas circunstâncias percebidas no dia-a-dia estiverem em consonância com esse próprio padrão (Pavot & Diener, 1993).

O objetivo desta investigação é avaliar a satisfação a um nível global na vida do indivíduo, no entanto este conceito engloba vários domínios da vida, relacionados com a satisfação com o trabalho e a família. Assim, compreende-se que níveis elevados de BES incluem a exposição frequente a experiências emocionais positivas, e rara exposição emocional a experiências negativas e satisfação não só com vários aspetos da vida, mas com a vida em geral. Naturalmente que o humor das pessoas, as suas emoções e os julgamentos auto avaliativos não são estáticos, caracterizando a satisfação com a vida como um construto não só multidimensional, mas também dinâmico. No entanto, tal não significa que haja uma instabilidade do fenómeno em si, em que as naturais flutuações momentâneas não afetam um julgamento que é considerado o mais estável para caracterizar a satisfação com a vida no geral (Albuquerque & Tróccoli, 2004).

É possível verificar que a avaliação que o indivíduo faz da sua vida e a forma como se sente no dia-a-dia pode apresentar uma estreita proximidade com o Bem-estar Afetivo que se relaciona com a satisfação com o trabalho. O Bem-estar está, por conseguinte, relacionado com o contexto do trabalho e implica uma relação direta com o BES, que por sua vez remete para a felicidade. Neste sentido, foram realizados diversos estudos com o objetivo não só de perceber esta ligação, como transportá-la para as organizações e que se referem as medidas de saúde e bem-estar dos colaboradores como uma estratégia essencial para a valorização de uma organização, sendo estas medidas consideradas um investimento com vantagens diretas para as empresas.

Existindo uma correlação com o Bem-estar psicológico, a Satisfação com a Vida permite que cada indivíduo possa escolher diferentes fontes de significado e felicidade para a sua vida, sendo a personalidade também responsável pelo forte impacto na associação entre as dimensões do BEP e do BES, segundo Hofer, Busch e Kiessling (2008), aumentando os níveis de Satisfação com a Vida que estão naturalmente associados a valores elevados de domínio do ambiente, reforçando a importância com os valores relacionados com a realização do trabalho e com um elevado nível de valorização pelo trabalho realizado.

No domínio pessoal, os indivíduos valorizam cada vez mais a possibilidade de controlar a sua saúde e sobretudo o seu aspeto físico, com a exploração de processos e práticas saudáveis, de rápido efeito que induzam ao Bem-estar, que permitem construir uma vida melhor e com significado, tanto a nível profissional como pessoal. Prova disso é a crescente procura de ajuda na área alimentar, nutricional e principalmente de práticas desportivas, cujas principais razões são neste estudo identificadas, tais como: perder peso; questões de saúde; gosto pessoal; como técnica de gestão de stress; ou pertencer à área profissional. Ora se segundo Diener (1984), este constructo varia, de indivíduo para indivíduo, considerando a influência dos seus aspetos particulares, como por exemplo a idade, género, educação, religião e estado de saúde, permitindo a existência de um Bem-estar físico, levando ao aumento da auto estima e, por conseguinte, à noção de Satisfação com a Vida.

#### **1.4 A prática do desporto**

Sabe-se hoje que a atividade física, nas suas mais diversas vertentes, inclusive na vertente utilitária (andar, subir e descer escadas, jardinagem), ou a educação física e o desporto especializado, executados de uma forma moderada, é favorável à manutenção da saúde e ajuda também na prevenção das doenças. Não obstante esta evidência, bem como a aceitação aparentemente generalizada da importância da atividade física, milhões de pessoas optam por um estilo de vida sedentário.

A prática regular de atividade física é assim considerada um importante aspeto para a manutenção do estado de saúde e qualidade de vida para diversas populações, contribuindo ainda para a diminuição do risco de mortalidade por doenças cardiovasculares ou outras causas. Apesar disso, as baixas taxas de atividade física continuam a ser um importante problema de saúde pública em inúmeros países desenvolvidos (Bauman et al., 2005) e países em desenvolvimento. Estudos epidemiológicos e documentos institucionais propõem que a prática regular de atividade física e uma maior aptidão física, estão associadas a uma menor mortalidade e melhor qualidade de vida na população adulta. Não são poucos os trabalhos científicos que destacam o sedentarismo e o stresse como responsáveis por doenças cardíacas e reduções da qualidade de vida (American College of Sports Medicine)

Se existir uma relação cientificamente comprovada entre aptidão física e saúde, o impacto do sedentarismo na saúde pública de um país deve ser objeto de grande preocupação e investimento na investigação .O progresso tecnológico ocorrido nos países

desenvolvidos e industrializados tem resultado numa inatividade crónica das pessoas seja pelas formas de emprego e de trabalho, que acarretam diminuição de atividade física, seja nas formas de incentivos de atividades hipocinéticas para o uso das populações nas suas horas de lazer, seja pela acumulação de papéis sociais ou até pela falta de infraestruturas disponíveis para a prática desportiva, notória logo nos estabelecimentos de ensino básico.

Não foi possível encontrar qualquer estudo que correlacione as vantagens notórias adquiridas pela prática do desporto ao Bem-estar no Trabalho e à QVT, contudo muito se escreve sobre a aplicabilidade das competências que o desporto desenvolve nos indivíduos no sucesso profissional, pois é inegável, seja pelos melhores ou piores motivos que o desporto é um tema que estimula ao diálogo e ao relacionamento entre as pessoas no ambiente de trabalho. No dia-a-dia, as conversas sobre os resultados desportivos, as movimentações entre clubes, ou o sucesso dos atletas nacionais são excelentes formas de aproximação entre colegas, clientes ou fornecedores. Mas que outras influências positivas pode o desporto trazer para a vida profissional? Muitas organizações veem competências comuns entre um bom atleta e um bom profissional e consideram que esses valores podem ser transportados do mundo do desporto para a esfera das empresas. Ambição, trabalho de equipa, compromisso, dedicação, criatividade, esforço e trabalho, intuição, flexibilidade, autoconfiança e saber lidar com o fracasso, são exemplos de competências que as empresas adotam na formação dos seus colaboradores. O desporto é um excelente exemplo de como o sucesso de uma equipa depende mais de uma boa conjugação do todo, do que de bons talentos individuais. Não obstante a importância dos elementos que a compõem, a equipa vencedora caracteriza-se por estar toda orientada para um mesmo sentido de partilha de objetivos e valores comuns.

Da mesma forma, a maneira como se veste a “camisola” da empresa e se assume os resultados do negócio como próprios, é fundamental ao sucesso profissional, a capacidade de encontrar uma solução que fuja aos padrões comuns pode ser o segredo para o sucesso desejado. O ritmo e a competitividade do mercado de trabalho, obriga a estarmos permanentemente preparados para a mudança. Saber decidir com rapidez, estar aberto a novas ideias e modos de trabalho e ter facilidade em visualizar diferentes perspetivas dum mesmo cenário vai consideravelmente melhorar a QVT e o Bem-estar.

Embora com alguma escassez e limitação, alguns estudos têm abordado a possibilidade de uma associação positiva entre a prática desportiva e Bem-estar subjetivo, sobretudo na área do desporto de alta competição. Neste sentido, considera-se que as pessoas que praticam alguma atividade desportiva com regularidade apresentam níveis de

Bem-estar subjetivo mais elevados do que aquelas que não o fazem (Berger, Pargman & Weinberg, 2002).

Mas, através da prática desportiva é possível ter experiências hedônicas que melhorem a qualidade de vida, provoquem estados positivos de humor e ajudem a reduzir o stress e o desenvolvimento de afetos depressivos. A prática do desporto fornece uma variedade de benefícios para a saúde e de mudanças desejáveis na aparência que influenciam positivamente o autoconceito (Berger, Pargman & Weinberg, 2002) fazendo desta prática uma excelente técnica de gestão de stress.

Neste sentido, a prática desportiva por ser uma excelente aliada dos recursos humanos das organizações para a manutenção dos seus níveis de bem-estar subjetivo e qualidade de vida no trabalho e por consequência ser um fator de diminuição da rotatividade.

### **1.5 Implicações para a Psicologia dos Recursos Humanos (RH)**

Com o presente estudo, pretende-se extrair informações que possam constituir uma orientação não só para as organizações, mas também para os indivíduos, considerando que os benefícios psicológicos e físicos associados à prática de desporto são inquestionáveis, torna-se essencial que haja uma mudança nas políticas de RH no sentido de agregar esses benefícios e otimizar a qualidade de vida no trabalho e o Bem-estar em geral. Como tal, ao relacionar esta prática com o Bem-estar Afetivo, será possível associar essas características à forma como o indivíduo se sente em relação ao seu trabalho e ao contexto profissional.

De acordo com Mackay, Cousins, Kelly, Lee e McCaig (2004), há cada vez mais a procura por parte das organizações em integrar, na política de RH, atividades de promoção do bem-estar e saúde para os seus trabalhadores, com o objetivo de maximizar o potencial dos mesmos, redução do tempo de trabalho associado ao stress e maior satisfação no trabalho, permitindo ao indivíduo sentir que tem valor para a empresa onde trabalha e deixa de ser apenas um número. As intervenções no sentido de promover o Bem-estar têm necessariamente implicações positivas: como a redução do absentismo; dos acidentes no local de trabalho; o aumento do desempenho e da produtividade; das relações interpessoais; e a melhoria dos resultados apresentados e da envolvência do indivíduo no trabalho (Russel, 2009).

Quando uma organização é desenhada e pensada para criar significado para os seus colaboradores, estes tendem a ser mais saudáveis e felizes, e consequentemente, mais produtivos e melhores colegas (Gavin & Mason, 2004).

Mais do que as empresas fornecerem meios que facilitem o acesso aos cuidados de saúde e promoverem ações relativamente à temática do Bem-estar e cuidados a ter no dia-a-dia (como a existência de espaços de lazer e socialização, fornecimento de fruta e refeições saudáveis, horários adaptados, etc.), estas devem ter um papel ativo e preponderante na promoção do Bem-estar que pode passar por uma mudança de cultura organizacional que se será uma influência positiva no modo de estar e estilo de vida que os trabalhadores adotam. Esta mudança cultural torna-se importante, no sentido em que as pessoas trabalham cada vez mais e estão mais tempo do que as horas previstas nos seus locais de trabalho, pelo que se revela essencial a complementaridade entre o estilo de vida saudável adotado pelo indivíduo e as práticas de promoção de saúde e Bem-estar das empresas, havendo uma tentativa de integrar a vida profissional com a vida pessoal (Overell, 2002).

### **1.6 Objetivos e questões de Investigação**

Ao definir esta investigação como um estudo exploratório e considerando toda a revisão de literatura efetuada, o principal problema de investigação que se coloca é o de conhecer a relação entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida num grupo de trabalhadores praticantes e não praticantes de desporto

Nesta linha de pensamento pretende-se relacionar a pratica do desporto ao bem-estar Afetivo no sentido de compreender as implicações que um estilo de vida que inclua a prática de desporto, seja em atividades ao ar livre, seja em ginásio, tem no modo como as pessoas encaram a sua atividade profissional, e consequentemente, que impacto poderá ter nas organizações. É necessário estabelecer relações entre as variáveis do estudo, a variável prática de desporto e a variável tempo de prática desporto. Assim, o segundo objetivo será perceber como se caracteriza o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida dos trabalhadores, percebendo se o Bem-estar Afetivo varia em função da prática de desporto e se esta atividade aumenta a Satisfação com a Vida. Mais especificamente, e na sequência do problema referido, estabeleceram-se alguns objetivos de investigação:

- 1). Determinar o nível de Bem-estar Afetivo;
- 2). Determinar o nível de Satisfação com a Vida;
- 3). Analisar a relação entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida;
- 4). Verificar se o Bem-estar Afetivo e Satisfação com a Vida variam consoante a prática de desporto.

5). Analisar as diferenças entre o tempo de prática de desporto no Bem-estar afetivo e na Satisfação com a Vida.

Após a análise e tendo em conta os objetivos do estudo, espera-se que seja possível responder às seguintes questões de investigação:

- 1). Qual o nível de Bem-estar Afetivo nas duas populações?
- 2). Qual o nível de Satisfação com a Vida nas duas populações?
- 3). Existe relação entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida?
- 4). Terá a prática de desporto alguma relação no Bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida?
- 5). Será que as diferenças ao nível do bem-estar afetivo e da satisfação com a vida se poderão constatar em função da variável tempo de prática de desporto?

## **2. Método**

### **2.1 Participantes**

A amostra é constituída por 261 sujeitos, sendo 213 (81,6%) do sexo feminino e 48 (18,4%) do sexo masculino. Considerando os dois grupos, as subamostras são constituídas respetivamente por 172 praticantes de atividades desportivas (65,9%) e 89 não praticantes (34,1%). A idade média dos participantes é de 30 anos (64,8% entre os 18 e 39 anos), com uma variabilidade entre os 18 e 66 anos. Em relação ao estado civil, verifica-se que a distribuição está muito equitativa sendo 119 solteiros ou divorciados (45,6%) e 142 participantes são casados ou união de facto (54,4%). Em relação às habilitações académicas, 122 (46,7%) possui licenciatura, 75 (28,7%) dos participantes têm o ensino secundário, 55 possui Mestrado/doutoramento (21,1%) e 9 possuem o ensino básico (3,4%). Relativamente à situação laboral, 221 (84,7%) dos participantes trabalha a tempo inteiro, 23 (8,8%) a tempo parcial e 17 (6,5%) é freelancer.

Quanto à prática de atividades físicas, encontramos uma subamostra representativa da população total de 172 praticantes (65,9%), nos quais 76 (21,9%) dos participantes praticam atividades de ginásio, 49 (18,8%) pratica atividades ao ar livre e 47 (18%) pratica tanto em ginásio como ao ar livre. Quanto ao motivo que levou estes 172 praticantes a fazer desporto as respostas podiam ser múltiplas nos motivos, pelo que apenas as percentagens são sempre em referência a 100% e espelham as escolhas, sendo 60,2% por gosto pessoal, 48% como forma de gerir o stress, 46,2% com o objetivo de perder peso, 24,6% motivado por outras questões de saúde e apenas 6,4% pertencia também à área do

desporto. Foi também identificado na subamostra dos 172 praticantes de desporto há quanto tempo praticavam atividades com regularidade, sendo que 149 respondeu que o fazia há mais de 6 meses, 16 pratica apenas há mais de 2 meses, mas menos de 6, e 7 começou a praticar à menos de 2 meses. A importância da frequência da prática semanal também foi aferida sendo que 106 pratica 3 ou mais vezes por semana, 52 pratica 2 vezes por semana e apenas 14 tem uma rotina de 1 vez por semana.

Sendo um estudo exploratório, a caracterização da amostra é mais extensa para ter o máximo de informação relativamente aos participantes e ao estudo em si, sendo que nem todas as variáveis são relevantes para a análise estatística, servindo apenas para auxiliar na caracterização.

## **2.2 Procedimento**

Para a realização do presente estudo foi aplicado um questionário em formato digital, divulgado por email e redes sociais. O processo de recolha de dados decorreu durante o ano de 2016, tendo os participantes recebido juntamente com o questionário a indicação do carácter voluntário e confidencial dos dados, assim como informações importantes referentes aos questionários apresentados, ao objetivo da investigação, agradecimentos pela participação no estudo e contactos para futuro acesso aos resultados.

## **2.3 Instrumentos**

### **2.3.1 Inventário de Bem-estar Afetivo no Trabalho**

O Inventário para avaliar o bem-estar afetivo no trabalho (Jobrelated Affective Well-being Scale) foi desenvolvido por Warr (1990) a partir de um conjunto de 12 estados emocionais, mencionados no seu modelo de bem-estar afetivo desenvolvido em 1987, tendo sido traduzido para a população portuguesa por Ernesto e Chambel (2011). Assim, o bem-estar afetivo é avaliado tendo em conta dois eixos Ansiedade/Conforto e Depressão/Entusiasmo, referidos por Warr (1990). Neste sentido, ao eixo Ansiedade/Conforto correspondem os estados emocionais Tenso, Ansioso, Preocupado, Calmo, Confortável e Descontraído e, ao eixo Depressão/Entusiasmo correspondem o Deprimido, Melancólico, Infeliz, Motivado, Entusiasmado e Otimista. A cotação é efetuada tendo em conta uma escala de Likert de 1 a 6 pontos para cada um dos itens, sendo 1= “Nunca”; 6= “Todo o Tempo” (“No último mês, avalie quanto do seu trabalho o fez sentir-se tenso”). Neste estudo a análise das características de natureza psicométrica deste inventário, revela um Alpha de .93 para a dimensão Ansiedade/Conforto e .93 para a



dimensão Depressão/Entusiasmo, considerada por isso uma elevada consistência interna, (Warr, 1990) largamente superiores ao valor ideal mínimo proposto por Nunnally (1978) ou valores de .91 e .85 respetivamente também encontrados por Araújo (2011).

Este instrumento não representa apenas estados afetivos, é mais específico e detalhado, pois representa sobretudo inter-relações entre categorias afetivas baseadas nos graus de similaridade e de variação contínua, razão pela qual foi utilizado neste estudo.

### **2.3.2 Escala de Satisfação com a Vida**

A avaliação da satisfação com vida (Satisfaction With Life Scale) foi elaborada por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) e adaptada à população portuguesa por Simões (1992), e revelou boas qualidades psicométricas. O objetivo da escala é demonstrar o juízo subjetivo que os indivíduos fazem sobre a qualidade das suas próprias vidas. O questionário é constituído por 5 itens que foram adaptados à população portuguesa e modificados de forma a melhorar a compreensão dos mesmos, sobretudo numa população com nível académico mais baixo, tendo-se igualmente adaptado a amplitude da escala, que passou de 7 para 5 pontos sendo 1= “Discordo Muito”; 5= “Concordo Muito” (“A minha vida parece-se em quase tudo como eu desejaria que ela fosse”). Assim, os resultados possíveis de obter com a escala, oscilam entre o mínimo de 5 e o máximo de 25 com valor médio a situar-se na pontuação 15. O valor de Alpha representa um nível de consistência interna igualmente satisfatório de .87 (Diener et. al, 1985). A decisão de utilizar a Escala de Satisfação com a Vida deveu-se essencialmente ao facto de ser um instrumento breve e de fácil compreensão, aplicação e cotação sendo também passível de ser utilizado com adultos de todos os níveis etários, de diversas culturas e também por avaliar a dimensão do Bem-estar subjetivo que se pretendia estudar.

### **2.3.3 Variáveis Demográficas/ de Controlo**

De forma a verificar se os aspetos demográficos dos praticantes e não praticantes de desporto possuem efeitos no Bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida, consideram-se como variáveis de controlo: a idade, o género, o nível de escolaridade, o estado civil e há quanto tempo de praticam desporto.

## **3. Resultados**

Pretende-se agora apresentar os resultados do estudo para dar resposta às questões de investigação apresentadas no ponto 1.6

### 3.1 Resultados de natureza psicométrica

Para avaliar a estrutura interna do Inventário do Bem-estar Afetivo no trabalho foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória aos 12 itens que constituem este instrumento. Numa fase inicial, a extração dos fatores foi realizada com base no método de análise em componentes principais com rotação Varimax, tendo-se obtido 3 fatores. Contudo, a saturação dos itens nos respetivos fatores não permitia enquadrar nem a nível teórico nem a nível conceptual nas dimensões previstas por Warr para o Bem-estar Afetivo. Razão pela qual foi realizada nova análise de acordo com as dimensões propostas por Warr (1990) Ansiedade/Conforto e Depressão/Entusiasmo. A nova análise revelou-se bastante adequada, neste caso com um alfa de .93 para a dimensão Ansiedade/Conforto (AC) e um alfa de .91 para a dimensão Depressão/Entusiasmo (DE), como se pode verificar na tabela 1

***Tabela 1 – Análise Fatorial relativa à Escala de Bem-estar Afetivo no Trabalho – fatores dos componentes.***

Escala bem-estar Afetivo	Dimensões	
	Ansiedade/Conforto (AC)	Depressão/Entusiasmo (DE)
Tenso	.80	
Ansioso	.80	
Preocupado	.78	
Calmo	.63	
Confortável	.76	
Descontraído	.71	
Deprimido		.84
Melancólico		.85
Infeliz		.83
Motivado		.87
Entusiasmado		.88
Otimista		.88
% Variação (Rotação Varimax)	53,9%	15,9%
% Variação Total		69,8%
Alpha de Cronbach	.93	.91

À semelhança dos estudos originais, que permitem descrever qualquer forma de Bem-estar Afetivo em termos da sua localização em relação a estas dimensões separadas e a sua distância ao centro da figura, no modelo concetual, numa escala de 1 a 6 pontos, é possível verificar na tabela 2 que a dimensão AC apresenta um valor médio ( $M = 3.24$ ,  $DP = .48$ ) o que poderá indicar uma ligeira tendência para um maior conforto dos trabalhadores. Sobre a dimensão DE os resultados são mais baixos ( $M = 2.89$ ,  $DP = .58$ ) revelando uma tendência para uma maior Depressão nos trabalhadores. No geral a escala sobre o Bem-estar Afetivo revela valores equilibrados ( $M = 3.06$ ,  $DP = .46$ ) demonstrando níveis médios de Bem-estar Afetivo.

Foram também analisados os resultados referentes à Satisfação com a Vida, e também na tabela 2 pode ser verificado que a escala usada compreendida entre 1 a 5 pontos apresenta valores elevados no que respeita à média ( $M = 3.62$ ,  $DP = .99$ ).

No que se refere à análise da normalidade da distribuição, realizou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov para uma amostra  $>50$ , verificando-se que o nível de significância para todas as variáveis é sempre inferior a .05 o que significa que as variáveis seguem uma distribuição não normal.

***Tabela 2 – Médias, Desvios-padrão e Coeficientes de Precisão relativas ao Bem-estar Afetivo e às suas dimensões e à Satisfação com a Vida.***

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>α</i>
Dimensão Ansiedade/Conforto	3,24	,49	.93
Dimensão Depressão/Entusiasmo	2,89	,58	.91
Escala sobre Bem-estar Afetivo	3,06	,47	.67
Satisfação com a Vida	3.62	.99	.86

### **3.2 Resultados relativos aos objetivos da investigação**

#### **3.2.1 Análise correlacional**

De forma a proceder à análise da associação entre o Bem-estar Afetivo no trabalho e a Satisfação com a vida, verificou-se que a correlação das variáveis é extremamente baixa como se verifica na tabela 3.

***Tabela 3 – Correlações de Sperman entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida.***

Dimensões	Satisfação com a Vida
-----------	-----------------------

	<i>r</i>	<i>p</i>
Ansiedade/Conforto	.12	.06
Depressão/Entusiasmo	.15	.02
Escala Bem-estar Afetivo	.16	.01

### 3.2.2 Comparação entre grupos

Considerando o N=261 subdividido em 2 grupos: Grupo dos praticantes de desporto (n1=172) e o grupo dos não praticantes (n2=89) foi efetuada uma comparação entre estes dois subgrupos relativamente ao Bem-estar Afetivo e à satisfação com a Vida, para dar resposta à questão de investigação: Verificar se o Bem-estar Afetivo e Satisfação com a Vida variam consoante a prática de desporto, para o efeito foi aplicado um *t de Student* para amostras independentes e verificou-se, de acordo com a tabela 4, que tanto para a dimensão AC ( $t=.18$ ,  $p=.85$ ) como para DE ( $t=.98$ ,  $p=.32$ ) ou para a Escala Total deste instrumento ( $t=.52$ ,  $p=.60$ ), não houve diferenças significativas nas médias entre os praticantes e os não praticantes.

Relativamente à escala de Satisfação com a Vida os valores revelaram-se diferentes ( $t=3.06$ ,  $p=.002$ ) e a média desta variável foi a que maior diferença apresentou comparativamente às dimensões do Bem-estar Afetivo e à Escala Total. Neste caso existe uma diferença significativa entre os grupos, para a variável Satisfação com a Vida, indicador de que a prática de desporto tem uma relação com a avaliação da Satisfação com a Vida, sendo que a média superior se verifica no grupo dos praticantes de desporto ( $M=3.76$ ).

***Tabela 4 – Comparação de praticantes e não praticantes de desporto no bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida.***

	Praticantes	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	sig.
Ansiedade/Conforto	Sim	3.24	.48	.18	.85
	Não	3.25	.48		

Depressão/Entusiasmo	Sim	2.92	.56	.98	.32
	Não	2.84	.62		
Escala Bem-estar Afetivo	Sim	3.08	.47	.52	.60
	Não	3.04	.47		
Satisfação com a Vida	Sim	3.76	.95	3.06	.00
	Não	3.36	1.04		

Comparou-se também se o tempo de prática tinha alguma relação nas variáveis do Bem-estar e na Satisfação com a Vida, considerando apenas o subgrupo dos trabalhadores praticantes de desporto. Houve a necessidade de agrupar a variável tempo de prática de desporto em 2 categorias: a prática de 2 a 6 meses e a prática há mais de 6 meses.

Verifica-se pela tabela 5 que os valores se revelam não significativos, o que permite afirmar que o tempo de prática de desporto não tem uma relação significativa com o Bem-estar Afetivo nem com a Satisfação com a Vida.

***Tabela 5 – Comparação dos praticantes de desporto em função do tempo de prática no bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida.***

	Tempo de prática	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	sig.
Ansiedade/Conforto	<6 meses	3.20	.41	.38	.70
	>6 meses	3.24	.49		
Depressão/Entusiasmo	<6 meses	2.98	.51	.60	.54
	>6 meses	2.90	.57		
Escala Bem-estar Afetivo	<6 meses	3.09	.37	.16	.87
	>6 meses	3.07	.48		
Satisfação com a Vida	<6 meses	3.60	.85	.80	.42
	>6 meses	3.77	.96		

#### **4. Discussão**

O grande objetivo desta investigação foi analisar as diferenças entre dois grupos (praticantes de desporto e não praticantes de desporto) ao nível do Bem-estar Afetivo e da Satisfação com a Vida e a relação entre estas mesmas variáveis.

Relativamente à primeira questão de investigação “*Qual o nível de Bem-estar Afetivo?*”, verificou-se que os valores são ligeiramente superiores na dimensão AC, enquanto que na dimensão DE fica até um pouco abaixo do valor médio, e para a Escala Bem-estar Afetivo, de acordo com uma escala de 1 a 6 pontos definida por Warr (1990) encontra-se praticamente na média. Relativamente à questão “*Qual o nível de Satisfação com a Vida?*” e numa escala de 5 pontos, foi possível verificar um valor médio elevado, sendo este um dado interessante, tendo em conta a importância deste aspeto para um melhor funcionamento organizacional, uma vez que a Satisfação com a Vida está diretamente relacionada com a qualidade de vida no trabalho e este fator tem uma considerável influência nos **diversos** comportamentos organizacionais, nomeadamente a satisfação organizacional, a motivação, o desempenho, a intenção de turnover, o absentismo, a identificação com a organização, a produtividade ou a qualidade dos serviços prestados (Rafael, 2009; Rafael & Lima, 2008b; .Também como já tinha sido referido por Zwetsloot e Pot (2004), “o bem-estar dos trabalhadores constitui uma estratégia essencial para a valorização de uma organização trazendo benefícios diretos”.

Quanto à questão “*existe relação entre Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida?*” o resultado apurado nesta investigação não vai ao encontro da literatura, na medida em que a maioria dos estudos empíricos defende e confirma a correlação significativa que existe entre o Bem-estar e a Satisfação com a Vida. Ryan e Deci (2001) perspetivam inclusive que para haver um funcionamento individual saudável deverá haver uma integração entre o BES e o BEP, e que o BES pode ser dividido numa dimensão afetiva, que corresponde aos fatores emocionais e numa dimensão cognitiva, que se refere à Satisfação com a Vida. Indivíduos muito felizes são aqueles que experienciam muito mais emoções positivas que emoções negativas, e sentem também uma elevada Satisfação com a vida (Diener & Seligman, 2002; Pavot & Diener, 2013). Noutros estudos foram encontradas associações claras entre a prática desportiva e níveis mais elevados de satisfação com a vida. Adicionalmente, são também convergentes com investigações que demonstraram relações consistentes entre a prática de desporto e atividade física e estados afetivos mais positivos (e.g., Crocker & Graham, 1995).

Curiosamente neste estudo os valores encontrados caminharam para resultados diferentes do apontada na revisão literária. Tal resultado poderá encontrar explicações noutros fatores mais relevantes para o Bem-estar e para a Satisfação com a Vida, fatores esses que poderão ser a forma como foi interpretada a Escala de Bem-estar, ou poderá ser coloca a questão sobre a diferenciação de conceitos em ambiente organizacional uma vez

que o grupo é composto só de trabalhadores. Estudos futuros poderão responder a esta questão.

Numa análise mais específica e tentando responder à questão “*terá a prática do desporto influência no bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida?*”, foi possível verificar que em relação às dimensões do Bem-estar Afetivo e à Escala do Bem-estar não se verificaram resultados significativos, no entanto em relação à Satisfação com a Vida os valores foram acima da média, o que representa uma influência significativa do desporto na noção de Satisfação com a vida dos trabalhadores inquiridos.

Esta correlação positiva vem dar razão às investigações sobre esta temática, em que alguns investigadores destacam que o desporto e a atividade física têm um efeito positivo na Satisfação com a Vida (Moraes, Corte-Real, Dias e Fonseca, 2009).

Por outra perspetiva, existem investigadores que apontam para o autoconceito positivo, como causa da atração pela atividade desportiva (Fox & Corbin, 1989) sugerindo mesmo que existe uma maior probabilidade dos indivíduos se envolverem em atividades físicas quando se sentem bem consigo próprios, confiantes e competentes naquilo que fazem (e.g. Marsh & Perry, 2005).

Houve uma tentativa de elaborar um questionário demográfico de forma a identificar à quanto tempo é que os indivíduos praticam desporto e com que regularidade o faziam “tempo de prática” por se considerar que a prática regular de uma atividade desportiva altera o comportamento das pessoas, no entanto nesta análise constatou-se que o tempo de prática de uma atividade desportiva não teve resultados significativos que nos permitam afirmar que existe uma relação do tempo de prática com a Satisfação com a Vida e o Bem-estar dos trabalhadores praticantes. A maioria dos praticantes (149) pratica desporto com regularidade há mais de 6 meses e um nº reduzido, apenas 23, pratica desporto com regularidade à menos de 6 meses. Posto isto, o tempo de prática poderá não ser o suficiente para que as pessoas adotem uma atitude perante a vida (e consequentemente perante o trabalho e as relações interpessoais) passando a considerar o desporto um complemento da sua rotina do dia-a-dia.

A dimensão da amostra revelou-se adequada para o levantamento de todas as características pretendidas para a análise, no entanto, o estudo teve algumas limitações que não poderiam passar despercebidas pois certamente influenciaram os resultados globalmente menos significativos estatisticamente do que aquilo que desejaríamos: o facto do questionário ter sido recolhido on-line e divulgado pela rede de contactos, poderá dar origem a uma amostra de conveniência não sendo por isso representativa da população

portuguesa. Outra limitação encontrada neste estudo foi a diferença entre o nº de indivíduos do grupo de praticantes, 172, e o nº de não praticantes, 89, o que não permite uma comparação ajustada entre grupos. Por fim a maior limitação encontrada é sem dúvida a falta de estudos que relacione os benefícios da prática de desporto ao Bem-estar no Trabalho, de forma a minorar o cariz essencialmente lúdico da prática de desporto e a considera-la uma ferramenta complementar ao Bem-estar dos trabalhadores nas organizações.

Assim espera-se que as limitações apresentadas contribuam para novas oportunidades de estudo, uma vez que se trata de uma área de pouca investigação, com potencial para obter bons resultados, relevantes para a compreensão do Bem-estar dos trabalhadores e para a adaptação de medidas individualizadas de gestão dos recursos humanos nas empresas.

As organizações são cada vez mais sistemas abertos e interligados com as populações e com as famílias, onde o trabalho assume um papel ativo e relevante para o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida, em que nalgumas situações e contextos, as mudanças podem ser uma ameaça ao bem-estar e à saúde dos trabalhadores. Assim é de extrema importância redescobrir novas práticas de prevenção e promoção do bem-estar, adaptadas às necessidades, tanto das organizações como dos seus colaboradores. A Associação Americana de Psicologia caracterizou como um local de trabalho saudável aquele que proporciona atividades com vista a promover a saúde, que disponibiliza programas de apoio aos colaboradores e oferece benefícios e condições de trabalho flexível e de prevenção do stress laboral (Caetano & Silva, 2011).

Numa reflexão final, gostaríamos de destacar a importância de afinar metodologias e amostragens na realização de novos estudos nesta área, de forma a potenciar, assim, a aplicação de métodos estatísticos mais complexos, e logo, mais informativos do que se passa na nossa realidade organizacional, permitindo planear intervenções concretas pelos recursos humanos das empresas com o objetivo de aumentar a Satisfação com a Vida e o Bem-estar no trabalho.

Pessoas felizes fazem empresas competitivas



## 5. Bibliografia

- Caetano, Silva (2010). *Psicologia aplicada*. Lisboa: RH Editora (no prelo).
- Albuquerque, A., & Tróccoli, B. (2004). Desenvolvimento de uma escala de Bem-estar Subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Andrews, F., & Withey, S. (1976). *Social Indicators of Well-being*. New York: Plenu Press.
- Araújo, M. (2011). *Qualidade de vida no trabalho que relações?: Estudo exploratório numa amostra de trabalhadores do sector do turismo*. Dissertação de Mestrado, Lisboa: Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.
- Asakura, R., & Fujigaki, Y. (1993). The Impact of Computer Technology on job Characteristics and Worker Health, In M. J. Smith & G. Salvendy (Ed), In *Human Computer Interaction: Application and Case studies* (pp. 982 – 987) New York: Elsevier,
- Bakker, A.B., & Schaufelli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), 147-154. doi:10.1002/job.515
- Bauman A, Phongsavan P, Schoeppe S., & Owen N. (2005). Physical activity measurement--a primer for health promotion. *Educ.* 13(2):92-103.
- Ben-Zur, H. (2003). Happy Adolescents: The link between subjective well-being, internal resources and parental factors. *Journal of Youth and Adolescents*, 32(2), 67-79.
- Berger, B. G., Pargman, D., & Weinberg, R. S. (2002). *Foundations of exercises psychology*. Morgantown: Fitness Information Technology, Inc.
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: Su concepto y medición. *Psicothema*, 17 (4), 582–589.

- Caetano, A., & Silva, S.A. (2011). Bem-estar e saúde no trabalho. In Lopes, M., Ribeiro, R, Palma, P.& Pina e Cunha, M. (Eds.), *Psicologia Aplicada*. Lisboa: Editora RH
- Crocker, P. R. E., & Graham, T. R. (1995). Coping by competitive athletes with performance stress: gender differences and relationships with affect. *The Sport Psychologist*, 9, 325–338.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294. London: SAGE Publications
- Daniels, K., Brough, P., Guppy, A., Peters, K. M., & Weatherstone, L. (1997). A note on a modification to Warr's measures of affective well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 129-138.
- De Jonge, J., & Schaufelli, W.B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's vitamin model in health care workers using structural equation modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 387-407.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., & Larsen, R. (1993). The experience of emotional well-being. In Lewis, M. & Havilland, J. (Eds.) *Handbook of Emotions*. New York: Guildford Press.
- Diener, E. & Lucas, R. (1999). Personality and subjective well-being. In Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.) *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, (pp.213-229). New York: Russell Sage Foundation.
- Diener, E., & Suh, E. M. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-54
- Diener, E., & Seligman, M.E.P. (2002). *Very happy people*. *Psychological Science*, 13, 80–83.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

- Ernesto & Chambel (2011). *Manuscript in preparation*. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Fountoulakis & Kaprins (2003). The Relationship between Jobs Stress, Burnout and Clinical Depression, *Journal of Affective Disorders*, 75: 209 – 221.
- Fox, K.R., & Corbin, C.B. (1989). The physical self-perception profile: Development and preliminary validation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11, 408-430.
- Galinha, I. & Ribeiro, L. P. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, Saúde & Doença*, 6, 203-214.
- Gavin, J., & Mason, R. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Goetzel, R., & Ozminkowski, R. (2008). The health and cost benefits of worksite health promotion programs. *Annual Review of Public Health*, 29, 303-323.
- Gurin, G., Veroff, J., & Feld, S. (1960). *American views their mental health*. New York: Basic Books.
- Harter, J., Schmidt, F., & Keyes, C. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: The Positive Person and the Good Life*, 9, 205-224.
- Hofer, J., Busch, H., & Kiessling, F. (2008). Individual pathways to life satisfaction: The significance of traits and motives. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 503-520.
- Iamamoto, Marilda V. (1999) *O Serviço Social na contemporaneidade; trabalho e formação profissional*, 2.

- Jeurissen, T., & Nykliček, I. (2001). Testing the vitamin model of job stress in Dutch health care workers. *Work & Stress*, 15 (3), 254-264.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books
- Kenneth, J. H., Matrecia, J., & Ranida, B. (2005). Perceptions of organizational politics and cooperation as moderators of the relationship between job strains and intent to turnover. *Journal of Managerial Issues*, 7(1), 26-42.
- Kets de Vries, M. (2001). Creating authentizotic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. *Human Relations*, 54(1), 101-111.
- Keyes, C., Shmotkin, D., & Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.
- King, L., & Napa, K. (1998). What makes life good?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 53-56.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on wellbeing and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482-509.
- Lukács, G. (1978). As Bases Ontológicas da Atividade e do Pensamento do Homem. *Revista Temas*, 4.
- Macedo, I. (2008). *Como o clima psicológico e o bem-estar afetivo no trabalho explicam as intenções de abandono nas organizações*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: ISCTE
- Mackay, C. J., Cousins, R., Kelly, P. J., Lee, S., & Mccaig, R. H. (2004). 'Management Standards' and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work & Stress*, 18(2), 91

- Magarreiro, A. (2008). *O bem-estar subjetivo em idosas institucionalizadas: A influência da autonomia funcional e do meio ecológico*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Malvezzi, S. (2004). Prefácio. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), In *Psicologia, organizações e trabalho* (pp. 13-18). Porto Alegre, RS: Artes Médicas
- Marôco, J. (2011). *Análise estatística- Com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Marques, J. (2008). The spiritual@work protocol. *Human Resource Management International Digest*, 16(2), 3-7.
- Marsh, H. W., & Perry, C. (2005). Self-concept contributes to winning gold medals: Causal ordering of self-concept and elite swimming performance. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 27, 71-91.
- Matos, M., Sardinha, L., & Loureiro, I. (1999). *Estilos de vida ativos e qualidade de vida; Promoção da saúde: modelos e práticas de intervenção nos âmbitos da atividade física, nutrição e tabagismo*. Lisboa: Edições FMH.
- Moraes, M., Corte-Real, N., Dias, C., & Fonseca A. M. (2009). Satisfação com a vida, exercício físico e consumo de tabaco em adolescentes de diferentes áreas geográficas de Portugal. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 30 (2), 137-149.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). NY: McGrawHill.
- Overell, S. (2002). Can work be soulful?. *Personnel Today*, 17. Acedido em Maio de 2016 em <http://www.personneltoday.com/hr/can-work-be-soulful/>
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.

- Pavot, W., & Diener, E. (2013). Happiness experienced: the science of subjective well-being. In S. David, I. Boniwell, A.C. Ayers (Eds) *Oxford Handbook of Happiness*, (pp.134- 145). Oxford: Oxford University Press.
- Rafael, M. (2010). Qualidade de vida no trabalho: *Um tema essencial da investigação e da intervenção em Recursos Humanos*. In Ester Vaz, Viviana Meirinhos (Org.) *Recursos Humanos: Das teorias às boas práticas – os artigos de investigação e intervenção*. (pp. 341-354). Porto: Editora Novembro. 28 1
- Rafael, M., & Lima, M. (2007a). *Bringing again Quality of Work Life to the agenda of career and management development. Preliminary data of a Portuguese study*. Comunicação apresentada na IAEVG International Conference “Guidance and Diversity: Research and Applications”, University of Padova, Italy
- Rethinam, G.S., & Ismail, M. (2008). Constructs of Quality of Work Life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Science*, 7(1), 58-70.
- Russel, N. (2009). *Workplace wellness: A literature review for NZWell@Work*. Manuscrito não publicado.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141- 166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 26, 503-515.

- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2),201-209. doi: 10.1590/S0102-37722008000200010
- Tamayo, A.; Lima, D., & Silva, A.V.Clima organizacional e stresse no trabalho. In: *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- Van Praag, B.M.S., Frijters, P., (1999). The measurement of welfare and well-being; the Leyden approach. In: Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. (Eds.), *Foundations of Hedonic Psychology, Scientific Perspectives on Enjoyment and Suffering*. Russel Sage Foundation, New York
- Warr, P.B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P.B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P.B. (2009). Environmental “Vitamins”, personnel judgments, work values, and happiness. In S. Cartwright, & C. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*, (pp.57-81). Oxford: Oxford University Press.
- Zwetsloot, G., & Pot, F. (2004). The business value of health management. *Journal of Business Ethics*, 55, 115–124.